**Понятие материальной ответственности. Основания и условия ее наступления**

**Материальная ответственность** - это юридическая обязанность работника возместить в установленных законом размере и порядке прямой действительный ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации его противоправными и виновными действиями (*бездействием*).

Основанием привлечения работника к материальной ответственности является наличие прямого действительного ущерба. Под прямым действительным ущербом следует, в частности, понимать утрату, ухудшение или понижение ценности имущества, необходимость для предприятия, учреждения, организации произвести затраты на восстановление, приобретение имущества или иных ценностей либо произвести излишние выплаты. Это может быть как недостача, порча материальных ценностей, штрафные санкции за неисполнение обязательств, так и суммы уплаченных штрафов, оплата вынужденного прогула работника и др. выплаты. Размер фактического ущерба определяется по фактическим потерям на основании данных бухгалтерского учета.

Ущерб должен быть реальным, а не мнимым. В трудовом праве в размер ущерба не включаются не полученные предприятием доходы. Вместе с тем при определении размера материального ущерба, причиненного рабочими и служащими самовольным использованием в личных целях технических средств (*автомобилей, тракторов, автокранов и т. п.*), принадлежащих предприятиям, учреждениям, организациям, с которыми они состоят в трудовых отношениях, надлежит исходить из того, что такой ущерб, как причиненный не при исполнении трудовых (*служебных*) обязанностей подлежит возмещению с применением норм гражданского законодательства. В этих случаях ущерб возмещается в полном объеме, включая и не полученные предприятием, учреждением, организацией доходы от использования указанных технических средств.

Таким образом, первоначально работодателю необходимо установить наличие в действиях работника прямого действительного ущерба. Лишь только после этого следует приступать к выяснению вопросов о присутствии в действиях работника следующих условий:

1. Противоправность поведения работника. Противоправность поведения означает, что ущерб причинен в силу неисполнения или недобросовестного исполнения работником возложенных на него трудовых обязанностей. Эта обязанность обычно конкретизируется в специальных актах, определяющих порядок сбережения, хранения и использования имущества и других материальных ценностей. К этим актам, кроме законов, постановлений и распоряжений Правительства, указов Президента (*т.е. нормативных актов, принятых в централизованном порядке*), относятся и правила внутреннего распорядка, должностные инструкции, приказы и распоряжения администрации.
2. Причинная связь. Это связь, при которой ущерб наносится непосредственно неправомерным поведением работника, или иная причинная связь, при которой поведение работника создало обстановку, повлекшую причинение материального ущерба.

Два вышеперечисленных условия, включая прямой действительный ущерб, образуют объективную сторону правонарушения, влекущего привлечение работника к материальной ответственности.
3. Вина работника. Вина составляет субъективную сторону указанного правонарушения. Вина в форме умысла или неосторожности как условие материальной ответственности характеризуется тем, что работник, причинивший ущерб, осознавал противоправный характер своего поведения и предвидел, что его поведение приведет или может привести к нанесению ущерба.

Бремя доказывания вины работника и ее формы лежит по общему правилу на работодателе. Из этого правила существует одно исключение. Если работники несут материальную ответственность в силу специального закона, договора о полной материальной ответственности за вверенные ценности или если имущество и другие ценности были получены работниками под отчет по разовой доверенности или по другим разовым документам, то они обязаны доказать отсутствие своей вины в причинении ущерба.

При отсутствии хотя бы одного из перечисленных условий материальная ответственность не наступает.

**Условия привлечения работников к коллективной материальной ответственности**

Материальная ответственность по общему правилу является индивидуальной. Если ущерб причинен совместными действиями нескольких работников, возникает условие для привлечения их к коллективной материальной ответственности. При причинении ущерба совместными действиями нескольких лиц наступает либо долевая, либо солидарная ответственность. Долевая ответственность является основной формой возмещения ущерба. Солидарная ответственность возможна в исключительных случаях.

Необходимость организации работы с коллективной материальной ответственностью определяется руководителем предприятия, учреждения, организации по согласованию с профсоюзным комитетом при наличии одновременно следующих условий:

1. выполняемая бригадой (*коллективом*) работа предусмотрена Перечнем работ, при выполнении которых может вводиться коллективная материальная ответственность;
2. работы выполняются рабочими и служащими совместно и разграничить материальную ответственность каждого работника и заключить с ним договор о полной индивидуальной материальной ответственности невозможно;
3. администрацией предприятия, учреждения, организации созданы работникам условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения полной сохранности переданных им ценностей.

Решение работодателя оформляется приказом (*распоряжением*) по предприятию, учреждению, организации и объявляется коллективу на общем собрании. Приказ (*распоряжение*) администрации об установлении коллективной материальной ответственности прилагается к Договору о коллективной материальной ответственности.

Руководство коллективом возлагается на руководителя коллектива , который назначается приказом (*распоряжением*) руководителя предприятия, учреждения, организации либо их структурного подразделения. При этом принимается во внимание мнение коллектива.

При временном отсутствии руководителя коллектива его обязанности возлагаются администрацией на одного из членов коллектива

Договор не переоформляется при выбытии из состава коллектива отдельных работников или приеме в коллектив новых работников. В этих случаях против подписи выбывшего члена коллектива указывается дата его выбытия, а вновь принятый работник подписывает договор и указывает дату вступления в коллектив.

Основанием для привлечения членов коллектива к материальной ответственности является материальный ущерб, причиненный недостачей, подтвержденной инвентаризационной ведомостью. Привлечение коллектива к материальной ответственности производится администрацией после проведения тщательной проверки причин ,а в необходимых случаях - также заключений специалистов. Члены коллектива освобождаются от возмещения ущерба:

1. если будет установлено, что ущерб причинен не по их вине;
2. если будут установлены конкретные виновники причиненного ущерба из числа членов данного коллектива.

Подлежащий возмещению ущерб, причиненный коллективом предприятию, учреждению, организации, распределяется между членами данного коллектива пропорционально месячной тарифной ставке (*должностному окладу*) и фактически проработанному времени за период от последней инвентаризации до дня обнаружения ущерба.

**Виды материальной ответственности, их характеристика**

Действующим законодательством предусмотрено два вида материальной ответственности:

1. ограниченная;
2. полная.

Ограниченная материальная ответственность. Различаются две разновидности ограниченной материальной ответственности: материальная ответственность в размере прямого действительного ущерба, но не свыше среднего месячного заработка работника, и материальная ответственность в размере прямого действительного ущерба, но не свыше трех месячных окладов должностного лица.

Материальную ответственность в пределах среднего месячного заработка несут все работники, в том числе и должностные лица, если отсутствуют основания для возложения на них ответственности в более высоком размере.

Ограниченную материальную ответственность в размере причиненного по их вине ущерба, но не свыше своего среднего месячного заработка несут руководители предприятий, учреждений, организаций:

1. если ущерб причинен излишними денежными выплатами. К излишним денежным выплатам относятся[,](http://rudiplom.ru) в частности, суммы взысканных штрафов, заработной платы, выплаченной уволенному работнику в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки, а также заработной платы, выплаченной работнику за излишне предоставленные дни очередного отпуска без исключения дней прогула;
2. если ущерб причинен неправильной постановкой учета и хранения материальных или денежных ценностей;
3. если ущерб причинен непринятием необходимых мер к предотвращению простоев, выпуска недоброкачественной продукции, хищений, уничтожения и порчи материальных или денежных ценностей.

Вторая разновидность ограниченной материальной ответственности - материальная ответственность в пределах трех месячных окладов должностных лиц, виновных в незаконном увольнении или переводе работника. Такую же материальную ответственность должностные лица несут в случае задержки выполнения ими решения суда о восстановлении работника на работе. Материальная ответственность в данном случае возлагается на должностное лицо, виновное в явном нарушении закона при увольнении или переводе работника. Под явным нарушением закона следует, в частности, понимать:

1. увольнение рабочего или служащего по инициативе администрации без согласия соответствующего выборного профсоюзного органа, когда такое согласие является обязательным, или по основаниям, не предусмотренным законом;
2. перевод на другую работу или увольнение члена совета трудового коллектива без согласия совета трудового коллектива;
3. увольнение женщин в случаях, указанных в ч. 2 ст. 170 КЗоТ РФ, когда администрации было известно о наличии обстоятельств, исключающих возможность увольнения;
4. увольнение несовершеннолетних работников без согласия государственной инспекции труда субъекта Российской Федерации и районной (*городской*) комиссии по делам несовершеннолетних (*ст. 183 КЗоТ РФ*);
5. увольнение или перевод не освобожденных от производственной работы председателей и членов профсоюзных органов, профгрупоргов, а также профорганизаторов с нарушением гарантий, предусмотренных ст. 235 КЗоТ Российской Федерации;
6. перевод работника без его согласия на другую постоянную работу.

Полная материальная ответственность наступает лишь в случаях, прямо указанных в законе (*ст. 121 КЗоТ РФ, ст. 10 Положения о материальной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприяти*), а именно:

1. когда между работником и предприятием, учреждением, организацией заключен письменный договор о принятии на себя работником полной материальной ответственности за необеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных ему для хранения или для других целей.

Письменные договоры о полной материальной ответственности могут быть заключены предприятием, учреждением, организацией с работниками (*достигшими 18-летнего возраста*), занимающими должности или выполняющими работы, непосредственно связанные с хранением, обработкой, продажей (*отпуском*), перевозкой или применением в процессе производства переданных им ценностей Например, договоры о полной материальной ответственности могут заключаться с работниками при занятии ими таких должностей, как заведующие заготпунктами, заведующие аптечными учреждениями и их заместители, заведующие предприятиями общественного питания и их заместители и др.

Кроме того, с работником также может быть заключен договор о полной материальной ответственности при выполнении им работ: по приему от населения всех видов платежей и выплате денег не через кассу; по обслуживанию торговых и денежных автоматов; по приему на хранение, отпуску материальных ценностей, по выдаче (*приему*) материальных ценностей лицам, находящимся в лечебно-профилактических и санаторно-курортных учреждениях и т.п.

В судебной практике неединичны споры, возникающие в связи с применением мер дисциплинарного взыскания к работникам, отказавшимся от заключения договора о полной материальной ответственности за сохранность материальных ценностей. Суды при рассмотрении подобных дел исходят из того, что если выполнение обязанностей по обслуживанию материальных ценностей составляет для работника его основную трудовую функцию и с ним должен быть заключен договор о полной материальной ответственности, то отказ от заключения такого договора без уважительных причин необходимо рассматривать как неисполнение трудовых обязанностей со всеми вытекающими из этого последствиями. В случае отказа работника от заключения договора по уважительным причинам администрация должна предложить ему другую работу. При отсутствии такой работы или отказе работника от перевода на другую работу трудовой договор с ним может быть расторгнут по п. 1 ст. 33 КЗоТ Российской Федерации;
2. когда имущество и другие ценности были получены работником под отчет по разовой доверенности или по другим разовым документам. Такая ответственность может иметь место, когда работник привлекается для срочного получения, доставки, передачи имущественных ценностей, необходимых предприятию (*учреждению*), если отсутствует возможность поручить эту работу материально ответственным лицам.

Выдача разовой доверенности на получение ценностей работником, в повседневные обязанности которого не входит выполнение такого рода поручений, может иметь место только при их согласии, означает разовую операцию и не должна превращаться в систему;
3. когда ущерб причинен преступными действиями работника, установленными приговором суда. Никакой другой орган установить факт совершения преступления не может. Однако суд, установив наличие преступления, может освободить работника от уголовной ответственности, например, вследствие изменения обстановки, деятельного раскаяния, в отношении несовершеннолетнего с применением принудительных мер воспитательного воздействия (*ст. 6,7,8 УПК РФ*). В этих случаях оснований для освобождения от материальной ответственности работника нет, т.к. вина работника установлена приговором суда;
4. когда ущерб причинен работником, находившимся в нетрезвом состоянии. В соответствии со ст. 38 КЗоТ администрация должна отстранить работника, появившегося в нетрезвом состоянии, от работы. Но если этого в силу каких-либо причин не произошло и работник причинил ущерб, он должен возместить его полностью;
5. когда ущерб причинен недостачей, умышленным уничтожением или умышленной порчей материалов, полуфабрикатов, изделий (*продукции*), в том числе при их изготовлении, а также инструментов, измерительных приборов, специальной одежды и других предметов, выданных предприятием, учреждением, организацией работнику в пользование.

При проведении расследования следует тщательно выяснять причину возникновения такого ущерба, поскольку от этого зависит правильное определение вида и пределов материальной ответственности.

В случае, если ущерб причинен умышленными действиями работника, в том числе когда работник не желал, но сознательно допускал возможность возникновения ущерба, наступает материальная ответственность в полном размере в соответствии с п. 6 ст. 121 КЗоТ РФ.

Полная материальная ответственность работника по предусмотренным п. 6 ст. 121 КЗоТ основаниям наступает и в случае недостачи указанных ценностей независимо от формы его вины.

Если же ущерб причинен в результате небрежности работника, он может быть привлечен к ограниченной материальной ответственности в пределах своего среднего месячного заработка (*ст. 119 КЗоТ*);
6. когда в соответствии с законодательством на работника возложена полная материальная ответственность за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации при исполнении трудовых обязанностей
Полную материальную ответственность несут и некоторые другие категории работников в случаях, предусмотренных законодательством;
7. когда ущерб причинен не при исполнении трудовых обязанностей. Причинение ущерба "не при исполнении трудовых обязанностей" означает, что причинение ущерба произошло либо в свободное от работы время, либо во время работы, но не в связи с исполнением трудовых обязанностей. Наиболее распространенные случаи - использование материальных ценностей в своих личных интересах, в результате чего произошла их поломка или порча.

**Правила определения размера причиненного материального ущерба**

Размер ущерба, причиненного работником предприятию, учреждению, организации, определяется по фактическим потерям на основании данных бухгалтерского учета, исходя из балансовой стоимости (*себестоимости*) материальных ценностей. При определении размера ущерба учитывается степень износа материальных ценностей по установленным для этого нормам. В ряде случаев, предусмотренных законодательством, материальный ущерб определяется исходя из рыночной стоимости утраченного имущества.

Особый порядок определения ущерба, в том числе в кратном исчислении (*с применением коэффициентов*), применяется в случаях, когда фактический размер ущерба превышает его номинальный размер. Так, в соответствии с п. 6 ст. 59 Федерального закона от 8 января 1998 г. № 3-ФЗ "О наркотических средствах и психотропных веществах" материальная ответственность за ущерб, причиненный юридическому лицу, возлагается на работника указанного юридического лица, если неисполнение или ненадлежащее исполнение им трудовых обязанностей повлекло хищение либо недостачу наркотических средств или психотропных веществ. Указанный работник в соответствии с законодательством Российской Федерации о труде несет материальную ответственность в размере 100-кратного размера прямого действительного ущерба, причиненного юридическому лицу в результате хищения либо недостачи наркотических средств или психотропных веществ.

Определяя размер ущерба, следует исходить из стоимости материальных ценностей на день обнаружения ущерба, а в случае изменения цен - применять цены, действующие на день принятия решения о его возмещении.
В случае причинения ущерба по вине нескольких работников либо работника и других лиц, не состоящих в трудовых отношениях с предприятием (*организацией*), которому причинен ущерб, солидарная материальная ответственность может быть возложена лишь при условии, если приговором суда установлено, что ущерб причинен их совместными умышленными действиями. В порядке гражданского судопроизводства суд вправе обязать этих лиц возместить ущерб солидарно, если при вынесении обвинительного приговора гражданский иск был оставлен без рассмотрения, либо когда приговор в части гражданского иска отменен и дело в этой части направлено на новое рассмотрение в порядке гражданского судопроизводства.

Уменьшение размера ущерба, подлежащего возмещению работником, допустимо в исключительных случаях, исходя из конкретной обстановки, при которой был причинен материальный вред, с учетом степени вины, материального положения работника. К конкретной обстановке, при которой был причинен ущерб, следует относить обстоятельства, препятствовавшие работнику выполнить должным образом возложенные на него обязанности, в частности отсутствие нормальных условий хранения, ненадлежащая организация труда.

Учитывая, что причинение ущерба работником, находившимся в нетрезвом состоянии, является грубейшим нарушением его трудовых обязанностей, уменьшение размера возмещения за этот ущерб, как правило, не допускается. Снижение размера ущерба, подлежащего возмещению, не допускается, если ущерб причинен преступлением, совершенным с корыстной целью.

Днем обнаружения ущерба следует считать день, когда администрации предприятия, учреждения, организации, а в соответствующих случаях - администрации вышестоящего в порядке подчиненности органа, стало известно о наличии ущерба, причиненного работником. Днем обнаружения ущерба, выявленного в результате инвентаризации материальных ценностей, при ревизии или проверке финансово-хозяйственной деятельности предприятия, учреждения, организации, следует считать день подписания соответствующего акта или заключения.

**Порядок привлечения работника к материальной ответственности**

Независимо от вида материальной ответственности (*ограниченной, полной*) работник, причинивший ущерб, вправе добровольно возместить его. Если работник отказывается добровольно возместить ущерб, он может быть взыскан в принудительном порядке. В настоящее время действует два порядка возмещения ущерба: внесудебный (*административный*) и судебный.

Административный вид возмещения материального ущерба установлен для случаев возмещения ущерба при ограниченной материальной ответственности в пределах среднемесячного заработка. Возмещение ущерба в этих пределах производится по распоряжению работодателя независимо от согласия работника.

Возмещение ущерба руководителями и их заместителями осуществляется по распоряжению вышестоящего в порядке подчиненности органа либо соответствующего органа управления хозяйственным обществом путем удержания из их заработной платы.

Администрация вправе сделать распоряжение об удержании ущерба в течение двух недель со дня его обнаружения и обратить его к исполнению не ранее семи дней со дня сообщения об этом работнику. Такой же порядок удержания применяется и при коллективной (ответственности. В этом случае следует исходить из суммы материального ущерба, приходящегося на долю члена бригады.

В остальных случаях возмещение ущерба производится путем предъявления администрацией иска в районный (*городской*) суд.

Судебный порядок возмещения материального ущерба применяется в отношении:

1. исков работодателя к работникам или вышестоящего в порядке подчиненности органа к руководителям предприятий, их заместителям о возмещении ущерба в размере, превышающем их средний заработок;
2. исков работодателя к работникам, если возмещение материального ущерба не может быть произведено по его распоряжению (*например, в случае прекращения трудовых отношений с работником, при пропуске срока для издания приказа (распоряжения) о привлечении работника к материальной ответственности*);
3. споров работников, которые не согласны с произведенным работодателем удержанием из его заработной платы в счет возмещения причиненного ущерба или с его размером. Если на предприятии создана комиссия по трудовым спорам, то трудовой спор, в соответствии со ст. 204 КЗоТ РФ, подлежит предварительному рассмотрению этой комиссией.

Для обращения администрации в суд по вопросам взыскания с работников материального ущерба, причиненного предприятию, учреждению, организации, ст. 211 КЗоТ РФ устанавливается срок в один год со дня обнаружения причиненного работником ущерба. Те же сроки применяются и при обращении в суд вышестоящего в порядке подчиненности органа либо прокурора.

При пропуске по уважительным причинам сроков, установленных для обращения в суд, они могут быть восстановлены.

**Ограничения удержаний из заработной платы работника**

В соответствии со ст. 125 КЗоТ РФ при каждой выплате заработной платы общий размер всех удержаний не может превышать двадцати процентов, а в случаях, особо предусмотренных законодательством, - пятидесяти процентов заработной платы, причитающейся к выплате работнику. При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено пятьдесят процентов заработка.

Указанные ограничения не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ и при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей.

Не допускаются удержания из выходного пособия, компенсационных и иных выплат, на которые согласно законодательству не обращается взыскание.

Таким образом в заключении можно отметить, что интересы работодателя и нанимаемого им работника не всегда совпадают, поэтому возможно столкновение этих интересов на любой стадии существования трудовых отношений. Это, в свою очередь, приводит к возникновению конфликтов.

В настоящее время в сфере трудовых отношений появились две негативные тенденции: рост нарушений трудовых прав работников (незаконные увольнения, невыплата заработной платы и т.д.) и ослабление их судебной защиты.
Значительно возросло количество трудовых дел в судах. Появились новые очень сложные дела: о взыскании морального вреда, причиненного работнику незаконным увольнением, переводом на другую работу, невыплатой гарантированных законодательством выплат и льгот, отказом от заключения трудового договора и другие.

Сегодня российское общество постепенно приходит к пониманию права как средства достижения согласия и компромисса. Мы становимся свидетелями того, что участники трудовых отношений начинают постепенно поворачиваться в сторону переговорного процесса. Государство с помощью права создает механизм, нацеленный на взаимный учет интересов сторон-участников трудовых отношений. Тем не менее, нельзя переоценивать роль права, которое само по себе не в состоянии решить политические и экономические проблемы. Поэтому крайне важно наличие в правовой системе норм, гарантирующих механизм рассмотрения конфликтов, их справедливого разрешения и реализации вынесенных решений.

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**Федеральное агентство по образованию**

**Санкт-Петербургский государственный**

**университет сервиса и экономики**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Юридический факультет**

**Реферат**

**По трудовому праву**

**Тема:**

**«Материальная ответственность в трудовом праве»**

Выполнила: Студентка 3 курса

Группа: 0211.2

Факультет: Юридический

Ф.И.О.:Латенок Екатерина Андреевна

г.Санкт-Петербург

2010 г.

**ИСПОЛЬЗУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА**

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 21 декабря 2001 года.

2. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации – М.: Юр.фирма «КОНТРАКТ», «ИНФРА-М», 2008. – 959 с.

3. Материальная ответственность рабочих и служащих.Е.С.Белинский, Юр. лит., М.2004 г.

4. Трудовое законодательство в вопросах и ответах. Учебно-практическое пособие. Н.О.Степанчикова, Брандес, М., 2006 г.

5. Трудовое право России. Учебник для ВУЗов. Коллектив авторов:

В.В.Глазырин, Р.З.Лившиц, А.Ф.Нуртдинова и др. НОРМА – ИНФРА М., 2008 г.

6. Трудовое право России. Учебник.К.Н.Гусов,В.Н.Толкунова.Юрист,2006 г.

7. Трудовое право. Вопросы и ответы. Е.Н.Голенко, В.И.Ковалёв, 2005 г.